

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาค้นคว้าได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพหุนามในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพหุนามในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพหุนามในรูปคะแนนมาตรฐาน
X	แทน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
X_1	แทน	ด้านประสบการณ์ในการทำงาน
X_2	แทน	ด้านความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง
X_3	แทน	ด้านทัศนคติ ค่านิยม การรับรู้
X_4	แทน	ด้านความพยายามในการทำงาน
X_5	แทน	ด้านการสนับสนุนจากองค์กร
Y	แทน	ความสำเร็จในการบริหารงาน

Y_1	แทน	กลยุทธ์
Y_2	แทน	โครงสร้าง
Y_3	แทน	ระบบ
Y_4	แทน	รูปแบบ
Y_5	แทน	ทักษะ
Y_6	แทน	การจัดการบุคคลเข้าทำงาน
Y_7	แทน	ค่านิยมร่วม
Y'	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'_Y	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการบริหารงาน

ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อ

ความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ

จังหวัดบึงกาฬ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ปรากฏผลดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

แบบสอบถามดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายละเอียดกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	64	44.8
1.2 หญิง	79	55.2
รวม	143	100.0
2. อายุ		
1.1 ต่ำกว่า 25 ปี	34	23.8
1.2 25 - 35 ปี	65	45.5
1.3 36 - 45 ปี	36	25.2
1.4 46 - 55 ปี	8	5.6
1.5 56 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	143	100.0
3. สถานภาพการสมรส		
3.1 โสด	72	50.3
3.2 สมรส	67	46.9
3.3 หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	4	2.8
รวม	143	100.0
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่ามัธยมศึกษา/ปวช.	16	11.2
4.2 อนุปริญญา/ปวส.	84	58.7
4.3ปริญญาตรี	41	28.7
4.4 สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.4
รวม	143	100.0

รายละเอียดกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
5.1 พนักงานส่วนตำบล	53	37.1
5.2 ลูกจ้างประจำ	2	1.4
5.3 พนักงานจ้างตามภารกิจ	88	61.5
5.4 พนักงานจ้างทั่วไป	-	-
5.5 บุคลากรถ่ายโอน	-	-
รวม	143	100.0
6. เงินเดือน		
6.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท	79	55.2
6.2 10,001-15,000 บาท	46	32.2
6.3 15,001-20,000 บาท	16	11.2
6.4 สูงกว่า 20,000 บาท	2	1.4
รวม	143	100.0
7. ประสบการณ์ในการทำงาน		
7.1 ต่ำกว่า 5 ปี	40	28.0
7.2 5 ปี – 10 ปี	81	56.6
7.3 11 ปี – 15 ปี	16	11.2
7.4 16 ปีขึ้นไป	6	4.2
รวม	143	100.0

จากตารางที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 และเป็นเพศชาย จำนวน 64 คน คิดเป็น ร้อยละ 44.8

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือ อายุ 36 – 45 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2

สถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดคือระดับระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7

ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาคือพนักงานส่วนตำบล จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1

เงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมาคือ มีรายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2

ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ที่ 5 ปี – 10 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

2.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมและเป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมและเป็นรายด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. ด้านประสบการณ์ในการทำงาน	3.69	0.56	มาก
2. ด้านความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง	3.76	0.45	มาก
3. ด้านทัศนคติ ค่านิยม การรับรู้	3.74	0.46	มาก
4. ด้านความพยายามในการทำงาน	3.63	0.50	มาก
5. ด้านแรงสนับสนุนจากองค์กรและหน่วยงาน	3.83	0.52	มาก
โดยรวม (X)	3.73	0.39	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย

ดังนี้ ด้านแรงสนับสนุนจากองค์กรและหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.76$) ด้านทัศนคติ ค่านิยม การรับรู้ ($\bar{X} = 3.74$) ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.69$) และด้านความพยายามในการทำงาน ($\bar{X} = 3.63$) ตามลำดับ

2.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. ประสิทธิภาพในการทำงานของท่านช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว	3.66	0.71	มาก
2. ประสิทธิภาพในการทำงานช่วยให้งานที่ปฏิบัติถูกต้อง แม่นยำ ยิ่งขึ้น	3.55	0.70	มาก
3. เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ท่านสามารถนำประสบการณ์ของท่านมาแก้ปัญหา และเป็นที่ยอมรับเสมอมา	3.69	0.69	มาก
4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทีโดยอาศัยประสบการณ์ในอดีต	3.83	0.72	มาก
5. ท่านได้นำความรู้จากประสบการณ์ของท่าน มาแนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.77	0.67	มาก
รวม	3.69	0.56	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 4 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทีโดยอาศัยประสบการณ์ในอดีต ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือ ข้อ 5 ท่านได้นำความรู้จากประสบการณ์ของท่าน มาแนะแนวทางในการ

ปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.77$) และข้อ 3 เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ท่านสามารถนำประสบการณ์ของท่านมาแก้ปัญหา และเป็นที่ยอมรับเสมอมา ($\bar{X} = 3.69$)

2.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. ท่านมีความเชื่อว่าความรู้ ความสามารถของท่านมีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน	3.85	0.62	มาก
2. ท่านสามารถเสนอแนะแนวทางให้แก่เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน	3.83	0.67	มาก
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของท่านให้เสร็จทันเวลาและถูกต้อง แม่นยำ	3.94	0.62	มาก
4. ท่านได้รับความรู้ใหม่ๆที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	3.58	0.65	มาก
5. ท่านได้นำความรู้ที่อบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความถูกต้อง รวดเร็ว และแม่นยำ	3.61	0.62	มาก
รวม	3.76	0.45	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 3 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของท่านให้เสร็จทันเวลาและถูกต้อง แม่นยำ ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ท่านมีความเชื่อว่าความรู้ ความสามารถของท่านมีผลต่อ ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.85$) และข้อ 2 ท่านสามารถเสนอแนะแนวทางให้แก่เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน ($\bar{X} = 3.83$)

2.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านทัศนคติ ค่านิยม การรับรู้ ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านทัศนคติ ค่านิยม การรับรู้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติ ค่านิยม การรับรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. ตามที่ท่านได้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ที่ท่านมีทัศนคติที่แตกต่างจากที่ได้รับรู้มาในอดีต	3.72	0.64	มาก
2. ท่านคิดว่าทัศนคติที่ดีต่องานมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่าน	3.64	0.67	มาก
3. ท่านมีความเชื่อมั่นว่า การรับรู้ในการทำงานของพนักงาน ทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานได้เป็นอย่างดี	3.73	0.68	มาก
4. ท่านคิดว่าจะสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลอื่นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้	3.89	0.58	มาก
5. ท่านมีความเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถทำงานให้ตรงกับการรับรู้ของประชาชน และทำให้ประชาชนรับรู้บทบาทหน้าที่ขององค์กรของท่านได้เป็นอย่างดี	3.75	0.62	มาก
รวม	3.74	0.46	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านทัศนคติ ค่านิยม การรับรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 4 ท่านคิดว่าจะสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลอื่นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาคือ ข้อ 5 ท่านมีความเชื่อมั่นว่า ท่านสามารถทำงานให้ตรงกับการรับรู้ของประชาชน และทำให้ประชาชนรับรู้บทบาทหน้าที่ขององค์กรของท่านได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.75$) และข้อ 3 ท่านมีความเชื่อมั่นว่าการรับรู้ในการทำงานของพนักงาน ทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.73$)

2.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านความพยายามในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านความพยายามในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความพยายามในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเสมอมา	3.65	0.74	มาก
2. ท่านมีความตั้งใจในการพัฒนางานของท่านให้ดียิ่งขึ้นเสมอ	3.74	0.65	มาก
3. ท่านอุทิศกำลังกาย กำลังใจให้กับการทำงานเสมอมา	3.63	0.62	มาก
4. ท่านมีความพยายามที่จะหาโอกาส เพื่อให้ท่านได้ก้าวหน้าในตำแหน่งงานได้มากกว่านี้	3.64	0.65	มาก
5. การทำงานที่ผิดพลาดในอดีต ทำให้ท่านมีความพยายามที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้น	3.51	0.65	มาก
รวม	3.63	0.50	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านความพยายามในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 2 ท่านมีความตั้งใจในการพัฒนางานของท่านให้ดียิ่งขึ้นเสมอ ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเสมอมา ($\bar{X} = 3.65$) และข้อ 4 ท่านมีความพยายามที่จะหาโอกาส เพื่อให้ท่านได้ก้าวหน้าในตำแหน่งงานได้มากกว่านี้ ($\bar{X} = 3.64$)

2.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านแรงสนับสนุนจากองค์กรและหน่วยงาน ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
ด้านแรงสนับสนุนจากองค์กร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านแรงสนับสนุนจากองค์กรและหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. ท่านได้รับการสนับสนุนและเปิดโอกาสได้พัฒนา ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	3.92	0.64	มาก
2. ท่านเชื่อมั่นว่าการพิจารณาความดี ความชอบอย่างเป็น ธรรม จะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3.93	0.58	มาก
3. ท่านได้รับการส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคง ในด้านหน้าที่ การงาน อยู่เสมอ	3.90	0.71	มาก
4. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบล ในการเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน รวมถึงการเข้ารับ การศึกษาต่อ	3.70	0.68	มาก
5. องค์กรของท่านมุ่งเน้นสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูก สุขลักษณะ และมีความปลอดภัยของพนักงาน	3.76	0.66	มาก
รวม	3.83	0.52	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านแรงสนับสนุนจากองค์กรและหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย
มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 2 ท่านเชื่อมั่นว่าการพิจารณาความดี ความชอบอย่างเป็น
ธรรม จะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ท่านได้รับ
การสนับสนุนและเปิดโอกาสได้พัฒนา ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.92$) และข้อ 3
ท่านได้รับการส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงในด้านหน้าที่ การงาน อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.90$)

ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการบริหารงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

3.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการบริหารงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมและเป็นรายด้าน
ผลแสดงดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการบริหารงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยรวม
และเป็นรายด้าน

ความสำเร็จในการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ การตัดสินใจ
1. กลยุทธ์	3.75	0.43	มาก
2. โครงสร้าง	3.71	0.49	มาก
3. ระบบ	3.78	0.51	มาก
4. รูปแบบ	3.81	0.50	มาก
5. ทักษะ	3.83	0.51	มาก
6. การจัดการบุคคลเข้าทำงาน	3.74	0.48	มาก
7. ค่านิยมร่วม	3.66	0.62	มาก
โดยรวม (Y)	3.76	0.41	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทักษะ ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือด้านรูปแบบ ($\bar{X} = 3.81$) ด้านระบบ ($\bar{X} = 3.78$) ด้านกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.75$) ด้านการจัดการบุคคลเข้าทำงาน ($\bar{X} = 3.74$) ด้านโครงสร้าง ($\bar{X} = 3.71$) และด้านค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 3.66$)

3.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านกลยุทธ์ ผลแสดงดังตารางที่

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการบริหารงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านกลยุทธ์

ความสำเร็จในการบริหารงานด้านกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ การตัดสินใจ
1. องค์กรของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายร่วมกัน	3.76	0.69	มาก
2. องค์กรของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์หลัก และแผนงาน	3.94	0.64	มาก
3. องค์กรมีการจัดทำลักษณะงาน ระบุหน้าที่ และ ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	3.73	0.59	มาก
4. องค์กรจัดทำโครงสร้างที่มีความสอดคล้อง กับลักษณะ ขององค์กรเป็นอย่างดี	3.68	0.67	มาก
5. องค์กรจัดทำโครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ ด้านอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.67	0.67	มาก
รวม	3.75	0.43	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ใน
อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3
อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 2 องค์กรของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์หลัก และแผนงาน ($\bar{X} = 3.92$)
รองลงมาคือ ข้อ 1 องค์กรของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 3.76$)
และข้อ 3 องค์กรมีการจัดทำลักษณะงาน ระบุหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน
($\bar{X} = 3.73$)

3.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการบริหารงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านโครงสร้าง ผลแสดงดังตาราง
ที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการบริหารงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านโครงสร้าง

ความสำเร็จในการบริหารงานด้านโครงสร้าง	\bar{X}	S.D.	ระดับ การตัดสินใจ
1. องค์กรของท่านมีนโยบายการบริหารงาน	3.69	0.63	มาก
2. องค์กรของท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน กิจกรรม ที่ต้องปฏิบัติเป็นหน้าที่หลัก	3.76	0.63	มาก
3. องค์กรของท่านมีการกำหนด ขอบเขตของอำนาจ หน้าที่ กฎ ระเบียบที่บุคลากรจะต้องปฏิบัติตาม	3.66	0.68	มาก
4. องค์กรของท่านมีความยืดหยุ่น และความคล่องตัว ในการบริหาร	3.77	0.68	มาก
รวม	3.71	0.49	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านโครงสร้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3

อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 4 องค์กรของท่านมีความยืดหยุ่น และความคล่องตัวในการบริหาร ($\bar{X} = 3.77$)
รองลงมาคือ ข้อ 2 องค์กรของท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน กิจกรรมที่ต้องปฏิบัติเป็นหน้าที่
หลัก ($\bar{X} = 3.76$) และข้อ 1 องค์กรของท่านมีนโยบายการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.69$)

3.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการบริหารงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านระบบ ผลแสดงดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการบริหารงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านระบบ

ความสำเร็จในการบริหารงานด้านระบบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ การตัดสินใจ
1. องค์กรของท่านมีระบบและวิธีการบริหารงานงาน	3.92	0.61	มาก
2. องค์กรของท่านมีการสื่อสารข้อมูลจากผู้บริหาร สู่ผู้ปฏิบัติงาน และจากผู้ปฏิบัติงานสู่ ผู้บริหารเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ	3.82	0.64	มาก

ความสำเร็จในการบริหารงานด้านระบบ	\bar{X}	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
3. องค์กรของท่านมีการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงานอยู่เสมอ	3.71	0.76	มาก
4. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	3.83	0.66	มาก
5. องค์กรของท่านมีระบบการประสานงานที่ดีกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก	3.67	0.63	มาก
รวม	3.78	0.51	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1 องค์กรของท่านมีระบบและวิธีการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา คือ ข้อ 4 องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.83$) และข้อ 2 องค์กรของท่านมีการสื่อสารข้อมูลจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติงาน และจากผู้ปฏิบัติงานสู่ผู้บริหารเป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.82$)

3.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านรูปแบบ ผลแสดงดังตารางที่ 15 ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านรูปแบบ

ความสำเร็จในการบริหารงานด้านรูปแบบ	\bar{X}	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
1. องค์กรของท่านมีผู้นำที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการดำเนินงาน	3.66	0.65	มาก
2. องค์กรของท่านมีผู้นำที่สามารถทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายได้	3.56	0.66	มาก
3. องค์กรมีผู้นำที่ระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ	4.01	0.66	มาก
4. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพ และคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง	4.02	0.61	มาก

ความสำเร็จในการบริหารงานด้านรูปแบบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ การตัดสินใจ
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.92	0.71	มาก
6. ผู้บริหารได้สัมผัสกับการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างใกล้ชิด	3.72	0.69	มาก
รวม	3.81	0.50	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่าความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 4 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือ ข้อ 3 องค์กรมีผู้นำที่ระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ ($\bar{X} = 4.01$) และข้อ 5 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$)

3.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านทักษะ ผลแสดงดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านทักษะ

ความสำเร็จในการบริหารงานด้านทักษะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ การตัดสินใจ
1. องค์กรของท่านมีทักษะการบริหารงาน	3.83	0.66	มาก
2. องค์กรของท่านได้รับรางวัลต่าง ๆ	3.87	0.64	มาก
3. องค์กรของท่านความยืดหยุ่น คล่องตัว และมี ประสิทธิภาพ	3.97	0.66	มาก
4. องค์กรของท่านได้สนับสนุนให้บุคลากรคิดค้นสิ่งใหม่	3.78	0.64	มาก
5. บุคลากรให้ความสำคัญและเอาใจใส่กับผู้มาติดต่องาน	3.76	0.67	มาก
รวม	3.83	0.51	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่าความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 3 องค์กรของท่านความยืดหยุ่น คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือ ข้อ 2 องค์กรของท่านได้รับรางวัลต่างๆ ($\bar{X} = 3.87$) และข้อ 1 องค์กรของท่านมีทักษะการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.83$)

3.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านการจัดการบุคคลเข้าทำงาน ผลแสดงดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านการจัด การบุคคลเข้าทำงาน

ความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านการจัดการบุคคลเข้าทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ การตัดสินใจ
1. องค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ	3.83	0.70	มาก
2. องค์กรของท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร งาน	3.83	0.65	มาก
3. องค์กรของท่านมีการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากร	3.82	0.62	มาก
4. องค์กรของท่านมีระบบหมุนเวียนการทำงานของ บุคลากร	3.61	0.65	มาก
5. องค์กรของท่านได้ให้ค่าตอบแทนหรือรางวัลเหมาะสม กับภาระงานของบุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.71	0.63	มาก
6. องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม	3.68	0.69	มาก
รวม	3.74	0.48	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่าความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านการจัดการบุคคลเข้าทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1 องค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับข้อ 2 องค์กรของท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือ

ข้อ 3 องค์กรของท่านมีการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากร ($\bar{X} = 3.82$) และข้อ 5 องค์กรของท่านได้ให้ค่าตอบแทนหรือรางวัลเหมาะสมกับภาระงานของบุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.71$)

3.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านค่านิยมร่วม ผลแสดงดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ค่านิยมร่วม

ความสำเร็จในการบริหารงานด้านค่านิยมร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
1. องค์กรของท่านมีวัฒนธรรมองค์กร หรือค่านิยม	3.64	0.73	มาก
2. องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในลักษณะเชิงคุณภาพ	3.61	0.75	มาก
3. องค์กรของท่านได้นำเอาวัฒนธรรมองค์กรมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.73	0.78	มาก
4. องค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.66	0.73	มาก
5. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร	3.66	0.75	มาก
รวม	3.66	0.62	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่าความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านค่านิยมร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 3 องค์กรของท่านได้นำเอาวัฒนธรรมองค์กรมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมาคือ ข้อ 4 องค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับข้อ 5 องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 3.66$) และข้อ 1 องค์กรของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรหรือค่านิยม ($\bar{X} = 3.64$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของบ้านที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อที่อยู่อาศัยของประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยแทนค่าตัวแปรปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็น (X) คือ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน (X_1) ด้านความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (X_2) ด้านทัศนคติ ค่านิยม การรับรู้ (X_3) ด้านความพยายามในการทำงาน (X_4) และด้านการสนับสนุนจากองค์กร (X_5) ส่วนตัวแปรความสำเร็จในการบริหารงาน แทนค่า (Y) คือ กลยุทธ์ (Y_1) โครงสร้าง (Y_2) ระบบ (Y_3) รูปแบบ (Y_4) ทักษะ (Y_5) การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Y_6) และค่านิยมร่วม (Y_7) นำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นตรง แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ซึ่งปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

เพื่อเป็นการทดสอบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม

หรือไม่ ผู้ศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์โดยใช้สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลแสดงดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y
X1	1.000												
X2	.725*	1.000											
X3	.329*	.549*	1.000										
X4	.331*	.426*	.743*	1.000									
X5	.325*	.427*	.708*	.704*	1.000								
Y1	.228*	.211*	.050	.024	.022	1.000							
Y2	.539*	.673*	.646*	.433*	.415*	.340*	1.000						
Y3	.613*	.621*	.510*	.517*	.432*	.364*	.686*	1.000					
Y4	.638*	.608*	.408*	.439*	.532*	.338*	.673*	.796*	1.000				
Y5	.688*	.649*	.373*	.321*	.426*	.293*	.660*	.722*	.801*	1.000			
Y6	.795*	.680*	.374*	.334*	.332*	.248*	.633*	.692*	.735*	.816*	1.000		
Y7	.833*	.669*	.280*	.266*	.257*	.244*	.577*	.640*	.694*	.737*	.812*	1.000	
Y	.780*	.728*	.455*	.412*	.429*	.469*	.788*	.864*	.897*	.895*	.886*	.850*	1.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่าเมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .211 ถึง .833 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรความสำเร็จในการบริหารงาน (Y) พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .412 ถึง .886 ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงาน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรกลยุทธ์ (Y₁) พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .022 ถึง .228 ตัวแปรอิสระ 2 ตัว มีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์ (Y₁) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีก 3 ตัว ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรโครงสร้าง (Y₂) พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .415 ถึง .673 ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กับโครงสร้าง (Y₂) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรระบบ (Y₃) พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .432 ถึง .613 ตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีความสัมพันธ์กับระบบ (Y₃) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรรูปแบบ (Y₄) พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .408 ถึง .638 ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กับรูปแบบ (Y₄) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรทักษะ (Y₅) พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .321 ถึง .688 ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กับทักษะ (Y₅) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรการจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Y₆) พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .332 ถึง .795 ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กับการจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Y₆) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรค่านิยมร่วม (Y₇) พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .257 ถึง .833 ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กับค่านิยมร่วม (Y₇) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ
จังหวัดบึงกาฬ

เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว และตัวแปรตาม
ซึ่งได้แก่ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (Y) และเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน คือ
กลยุทธ์ (Y₁) โครงสร้าง (Y₂) ระบบ (Y₃) รูปแบบ (Y₄) ทักษะ (Y₅) การจัดการบุคคลเข้า
ทำงาน (Y₆) และค่านิยมร่วม (Y₇) โดยใช้วิธีการ Enter ผลแสดงดังตาราง 20–27

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผล
ต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม (Y)

ตัวแปรอิสระ	b	β	t-test	Sig. t
X1	.394	.537	7.507	.000*
X2	.239	.261	3.273	.001*
X3	.055	.062	.724	.470
X4	.011	.013	.168	.867
X5	.071	.090	1.217	.226

a=.888 R = .826 ; R² = .682 ; F = 58.685 ; Sig. of F = .000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่าเมื่อพิจารณาโดยรวม ตัวแปรอิสระทุกตัวร่วมกันอธิบายความ
แปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารงาน (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
(ค่า Sig. of F น้อยกว่า .05) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .826
และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R²) มีค่าเท่ากับ .682 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบาย
ความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ 68.2% และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ
.888 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรแล้ว พบว่า มีเพียงประสพการณ์ในการทำงาน(X1) และความรู้
ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (X2) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตาม
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. of t น้อยกว่า .05)

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านกลยุทธ์ (Y₁)

ตัวแปรอิสระ	b	β	t-test	Sig. t
X1	.123	.159	1.298	.196
X2	.137	.143	1.043	.299
X3	-.009	-.010	-.067	.947
X4	-.041	-.047	-.350	.727
X5	-.042	-.051	-.399	.691

a=3.131 R = .253 ; R² = .064 ; F = 1.866 ; Sig. of F = .104

จากตารางที่ 21 พบว่าเมื่อพิจารณาโดยรวม ตัวแปรอิสระทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านกลยุทธ์ (Y₁) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .253 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R²) มีค่าเท่ากับ .063 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ 6.3% และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 3.131

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านโครงสร้าง (Y₂)

ตัวแปรอิสระ	b	β	t-test	Sig. t
X1	.174	.200	2.462	.015*
X2	.334	.308	3.403	.001*
X3	.607	.570	5.908	.000*
X4	-.114	-.115	-1.296	.197
X5	-.097	-.104	-1.242	.217

a=.334 R = .768 ; R² = .590 ; F = 39.483 ; Sig. of F = .000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่าเมื่อพิจารณาโดยรวม ตัวแปรอิสระทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านโครงสร้าง (Y₂) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. of F น้อยกว่า .05) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ

.768 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) มีค่าเท่ากับ .590 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ 59% และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .334 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรแล้ว พบว่า มีเพียงประสบการณ์ในการทำงาน (X_1) ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (X_2) และทัศนคติ ค่านิยม การรับรู้ (X_3) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. of t น้อยกว่า .05)

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านระบบ (Y_3)

ตัวแปรอิสระ	b	β	t-test	Sig. t
X1	.316	.349	3.969	.000*
X2	.240	.213	2.168	.032*
X3	.127	.114	1.095	.275
X4	.250	.243	2.527	.013*
X5	-.023	-.024	-.263	.793

$$a=.425 \quad R = .721 ; R^2 = .520 ; F = 29.661 ; \text{Sig. of } F = .000$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 พบว่าเมื่อพิจารณาโดยรวม ตัวแปรอิสระทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านระบบ (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. of F น้อยกว่า .05) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .721 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) มีค่าเท่ากับ .520 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ 52% และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .425 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรแล้ว พบว่า มีเพียงประสบการณ์ในการทำงาน (X_1) ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (X_2) และความพยายามในการทำงาน (X_4) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. of t น้อยกว่า .05)

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านรูปแบบ (Y₄)

ตัวแปรอิสระ	b	β	t-test	Sig. t
X1	.334	.377	4.415	.000*
X2	.258	.234	2.458	.015*
X3	-.179	-.165	-1.630	.105
X4	.073	.072	.776	.439
X5	.358	.376	4.266	.000*

a=.643 R = .740 ; R² = .547 ; F = 33.148 ; Sig. of F = .000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 พบว่าเมื่อพิจารณาโดยรวม ตัวแปรอิสระทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านรูปแบบ (Y₄) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. of F น้อยกว่า .05) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .740 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R²) มีค่าเท่ากับ .547 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ 54.7% และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .643 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรแล้ว พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน (X₁) ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (X₂) และการสนับสนุนจากองค์กร (X₅) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. of t น้อยกว่า .05)

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านทักษะ (Y₅)

ตัวแปรอิสระ	b	β	t-test	Sig. t
X1	.406	.450	5.313	.000*
X2	.307	.274	2.895	.004*
X3	-.036	-.032	-.322	.748
X4	-.104	-.102	-1.098	.274
X5	.250	.258	2.941	.004*

a=.737 R = .774 ; R² = .553 ; F = 33.902 ; Sig. of F = .000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 พบว่าเมื่อพิจารณาโดยรวม ตัวแปรอิสระทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านทักษะ (Y5) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. of F น้อยกว่า .05) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .744 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) มีค่าเท่ากับ .553 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ 55.3% และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .737 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรแล้ว พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน (X1) ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (X2) และการสนับสนุนจากองค์กร (X5) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. of t น้อยกว่า .05)

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ด้านการจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Y_0)

ตัวแปรอิสระ	b	β	t-test	Sig. t
X1	.548	.646	8.698	.000*
X2	.186	.177	2.131	.035*
X3	.071	.069	.778	.438
X4	-.009	-.010	-.121	.904
X5	.004	.005	.064	.949

a=.767 R = .811 ; $R^2 = .657$; F = 52.562 ; Sig. of F = .000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 พบว่าเมื่อพิจารณาโดยรวม ตัวแปรอิสระทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านการจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Y_0) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. of F น้อยกว่า .05) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .811 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) มีค่าเท่ากับ .657 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ 65.7% และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .767 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรแล้ว พบว่า มีเพียงประสบการณ์ในการทำงาน (X_1) และความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (X_2) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. of t น้อยกว่า .05)

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านค่านิยมร่วม (Y_7)

ตัวแปรอิสระ	b	β	t-test	Sig. t
X1	.796	.729	10.579	.000*
X2	.234	.172	2.242	.027*
X3	-.040	-.030	-.364	.716
X4	-.011	-.009	-.118	.906
X5	-.030	-.026	-.364	.717

$$a=.143 \quad R = .840 ; R^2 = .705 ; F = 65.441 ; \text{Sig. of } F = .000$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่าเมื่อพิจารณาโดยรวม ตัวแปรอิสระทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านค่านิยมร่วม (Y_7) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. of F น้อยกว่า .05) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .840 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) มีค่าเท่ากับ .705 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ 70.5% และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .143 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรแล้ว พบว่า มีเพียงประสบการณ์ในการทำงาน (X_1) และความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (X_2) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. of t น้อยกว่า .05)